

ALUCAM S.A. — ALUMINIUM DU CAMEROUN

NOTE DE VIGILANCE JURIDIQUE ET ANALYSE DE RISQUE POSTE PAR POSTE

Conciliation entre les dispositions protectrices du Code du Travail camerounais relatives au travail des femmes et le principe de non-discrimination et d'égalité des chances de l'ASI Performance Standard (§9.2 et §10.4)

Version 1.0 — 30 juillet 2026

Annexe au Programme de Promotion de l'Égalité de Genre ALUCAM (Critère 9.2 ASI PS V3.1)

1. Objet

La présente note documente et objective le point de vigilance juridique identifié dans le cadre du programme de protection : la nécessaire conciliation entre, d'une part, les dispositions protectrices du Code du Travail camerounais qui restreignent certains travaux pour les femmes, et d'autre part, le principe d'égalité des chances et de non-discrimination porté par les Critères 9.2 (Gender Equity and Women's Empowerment) et 10.4 (Non-Discrimination) de l'ASI Performance Standard.

Elle a pour finalité de démontrer, poste par poste, que toute différenciation de traitement entre hommes et femmes chez ALUCAM repose sur une analyse de risque objective et une base légale identifiée — et non sur une exclusion de principe non motivée, qui constituerait une non-conformité au regard de l'ASI même lorsqu'elle trouve une origine dans le droit national.

2. Cartographie des textes camerounais concernés

Texte	Disposition pertinente
Code du Travail, Loi n°92/007 du 14 août 1992 — Art. 81-82	Définit le travail de nuit (22h-6h) et fixe à 12h consécutives le repos minimal des femmes et des enfants.
Code du Travail — Art. 83	Renvoie à un arrêté ministériel (pris après avis de la Commission Nationale de Santé et de Sécurité au Travail) la fixation de la nature des travaux interdits respectivement aux femmes et aux femmes enceintes.
Code du Travail — Art. 87	Donne à l'inspecteur du travail le pouvoir de faire vérifier par un médecin agréé qu'une tâche confiée à une femme n'excède pas ses forces ; si l'emploi est jugé au-dessus de ses forces, l'employeur doit l'affecter à un emploi convenable.
Code du Travail — Art. 88, al. 2	Interdit le travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie. La pratique administrative constante (relayée par le Guide du travailleur au Cameroun, BIT) exclut de cette interdiction les femmes occupant des postes d'encadrement ou exerçant un travail intellectuel / des fonctions n'impliquant pas de travail manuel.
Arrêté n°16/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes	Texte d'application des art. 81-88. Limite à 8h/jour la durée du travail des femmes dans les « établissements industriels » (définition incluant les industries extractives, manufacturières, le BTP et la production/transformation/transport d'énergie électrique — ALUCAM entre dans ce champ). Interdit certains travaux dangereux ou insalubres (travaux souterrains/mines/carrières, graissage-nettoyage-réparation de machines en marche, travaux à émanations dangereuses). Prévoit des dérogations temporaires encadrées (art. 3) en cas d'accident, de force majeure ou de risque de préemption de matières.
Décret n°81-02 du 29 juin 1981	Autorise un mari à s'opposer à l'emploi de son épouse en invoquant l'intérêt du ménage et des enfants. Disposition ancienne dont la compatibilité avec la Constitution révisée, les engagements internationaux du Cameroun (CEDAW) et le principe de non-discrimination de l'ASI est en tout état de cause posée ; son statut d'application actuel doit être confirmé par le service juridique avant toute référence RH.

Texte	Disposition pertinente
Constitution du Cameroun (1972, préambule, révisée 1996)	Affirme l'égalité de tous les citoyens en droits et devoirs sans distinction de sexe, d'origine, de religion ou de croyance — sert de fondement à la lecture restrictive des dispositions protectrices qui excluraient les femmes sans justification objective.

3. Nature de la tension juridique

3.1 Le point central : le travail de nuit dans l'industrie

La disposition la plus structurante pour ALUCAM, site en production continue 3x8, est l'article 88 alinéa 2 du Code du Travail, qui interdit le travail de nuit des femmes dans l'industrie. L'Arrêté n°16/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 confirme qu'ALUCAM, établissement de production et de transformation relevant des industries manufacturières et de la production/transformation d'énergie électrique, entre dans le champ de cette interdiction.

Cette interdiction n'est toutefois pas absolue : la pratique administrative et les guides de référence du travail camerounais (dont le Guide du travailleur au Cameroun publié par le BIT) reconnaissent une exception pour les femmes occupant des postes d'encadrement ou exerçant un travail intellectuel ne relevant pas du travail manuel. Cette exception n'a cependant pas, à la connaissance de ce document, fait l'objet d'une qualification juridique formelle et documentée pour chacun des postes ALUCAM concernés (notamment la conduite de procédé en salle de contrôle, activité de pilotage largement numérique mais historiquement classée parmi les métiers de production).

Point de vigilance n°1

Sans qualification juridique formelle poste par poste, ALUCAM s'expose à deux risques symétriques : (i) exclure par prudence des femmes de postes qui pourraient légalement leur être ouverts (perte d'opportunité pour le programme égalité et risque de non-conformité ASI §9.2/§10.4), ou (ii) affecter des femmes à des postes de nuit sans base légale sécurisée (risque juridique camerounais). La qualification poste par poste proposée en section 5 vise à lever cette ambiguïté.

3.2 Les travaux dangereux ou insalubres (Arrêté de 1969)

L'arrêté de 1969 interdit également, de façon générale pour les femmes, les travaux souterrains, les travaux de graissage/nettoyage/réparation de machines en marche, et les travaux exposant à des émanations dangereuses. Ces catégories recoupent des activités réelles d'ALUCAM (maintenance sur machines en marche, exposition aux fluorures et à l'acide fluorhydrique en salle des cuves et en laboratoire).

Or ces risques ne sont pas, par leur nature physique ou toxicologique, spécifiques au sexe du travailleur : un homme exposé aux mêmes émanations ou au même risque mécanique encourt le même dommage. L'ASI Performance Standard (§10.4 notamment) attend une gestion de ce risque par des mesures applicables à tout travailleur — valeurs limites d'exposition professionnelle, équipements de protection individuelle, consignation des machines (LOTO), suivi médical — et non par une exclusion générale fondée sur le genre, qui serait interprétée comme discriminatoire si elle n'est pas strictement justifiée par une différence physiologique réelle et démontrée (grossesse notamment).

3.3 Le décret n°81-02 du 29 juin 1981

Ce texte, qui autorise un mari à s'opposer à l'emploi de son épouse au nom de l'intérêt du ménage, est directement en tension avec le principe de non-discrimination fondée sur le statut marital ou les responsabilités familiales du Critère 10.4 de l'ASI. Son statut d'application effective au regard des évolutions constitutionnelles et des engagements internationaux du Cameroun (CEDAW) doit être confirmé par le service juridique d'ALUCAM.

Point de vigilance n°2

Dans l'attente de cette confirmation, il est recommandé qu'ALUCAM n'invoque ni n'applique en pratique cette disposition dans ses processus RH (recrutement, maintien en poste, mutation), et documente cette position comme un choix de conformité au Critère 10.4 de l'ASI, indépendamment du débat sur la validité actuelle du texte.

4. Principe de conciliation retenu

ALUCAM retient la méthodologie suivante pour concilier le cadre légal camerounais et les exigences ASI, applicable à toute décision affectant l'accès des femmes à un poste, un horaire ou une tâche :

1. Distinguer les protections liées exclusivement à la grossesse et à l'allaitement (temporaires, individualisées, légitimes au regard des art. 83-84 du Code du Travail et du Critère 9.2) des restrictions générales fondées sur le genre pour des motifs de pénibilité ou de moralité, qui doivent être objectivées.
2. Pour toute restriction générale invoquée, identifier la base légale précise (article du Code du Travail, arrêté, décret) et vérifier si une exception ou une voie de dérogation existe (ex. exception « encadrement/travail non manuel » de l'art. 88 al.2).
3. Convertir, chaque fois que le risque n'est pas physiologiquement spécifique au genre, la restriction générale en une évaluation de risque individuelle applicable à tout travailleur (VLEP, ergonomie, consignation des machines, examen d'aptitude), conformément à l'art. 87 du Code du Travail qui prévoit déjà ce mécanisme d'examen individualisé.
4. Documenter par écrit, poste par poste, la décision retenue (poste ouvert sans restriction, poste ouvert avec mesure de conciliation, poste restreint sur base légale précise) et la faire valider par le service juridique avant diffusion aux équipes RH et aux managers.
5. Réviser cette analyse à chaque évolution du cadre légal camerounais, à chaque évolution technique du poste (automatisation, nouveaux équipements de protection) ou lors de la revue quinquennale du programme égalité.

5. Grille d'analyse de risque poste par poste

La grille suivante applique cette méthodologie aux métiers représentatifs du site industriel d'Édéa. Elle constitue un projet de travail à valider avec le service juridique et la médecine du travail (CMES) avant intégration au programme égalité et diffusion aux managers opérationnels.

Poste / Métier ALUCAM	Base légale camerounaise applicable	Nature de la restriction actuelle	Analyse au regard de l'ASI (§9.2 / §10.4)	Mesure de conciliation recommandée
Potier / opérateur de salle des cuves (électrolyse), poste posté 3x8 continu, travail manuel	Art. 88 al.2 CT + Arrêté 16/1969 : interdiction du travail de nuit dans l'industrie pour les postes manuels	Restriction fondée sur le genre pour le seul créneau nocturne (22h-6h) ; poste ouvert aux femmes de jour	Exclusion structurelle des femmes d'un métier de production continue = frein direct à l'axe 1 (Embauche) et 5 (Management) du programme égalité ; risque de non- conformité si présentée comme un choix RH plutôt qu'une contrainte légale documentée	Documenter la contrainte légale comme telle (non comme politique RH) ; solliciter un avis juridique formel sur la portée exacte de l'exception « travail non manuel » pour les fonctions de supervision de salle de commande ; explorer la requalification de certains postes vers une composante de supervision/pilotage numérique

Poste / Métier ALUCAM	Base légale camerounaise applicable	Nature de la restriction actuelle	Analyse au regard de l'ASI (§9.2 / §10.4)	Mesure de conciliation recommandée
Conducteur de procédé en salle de contrôle (pilotage numérique, non manuel)	Art. 88 al.2 CT — exception pour postes d'encadrement/travail non manuel	Potentiellement hors du champ de l'interdiction de nuit, sous réserve de qualification juridique du poste	Opportunité de féminisation immédiate si le caractère « non manuel » est confirmé juridiquement	Faire qualifier formellement ce poste par le service juridique comme « non manuel » afin de lever tout doute et d'en faire un poste ouvert en 3x8 pour les femmes
Chaudronnier / soudeur (mutualisation chaudronniers), poste posté, travail manuel	Art. 88 al.2 CT + Arrêté 16/1969	Restriction de nuit identique au poste de potier	Même risque d'exclusion structurelle ; point à traiter dans le cadre du projet de mutualisation en cours	Prévoir dans les profils de mutualisation (P1- P6) une répartition jour/nuit conforme à la loi, sans en faire un critère d'exclusion à l'embauche de jour
Agent de maintenance électrique/mécanique, interventions sur machines en marche	Arrêté 16/1969 : interdiction du travail de graissage/nettoyage/réparation de machines en marche	Restriction générale non spécifique à ALUCAM, applicable en théorie aux femmes	Une exclusion de principe des femmes de la maintenance serait discriminatoire si le risque (happement, contact avec pièces mobiles) est le même pour tout travailleur ; l'ASI attend une gestion du risque par le poste, non par le genre	Traiter par consignation systématique (LOTO) avant intervention, applicable à tout travailleur homme ou femme ; supprimer toute référence à une exclusion générale des femmes de la maintenance dans les procédures internes
Agent de laboratoire / contrôle qualité (exposition fluor, HF, poussières)	Arrêté 16/1969 : interdiction des travaux à émanations dangereuses	Restriction générale non spécifique au genre dans son fondement technique (VLEP)	Une exclusion fondée sur le genre serait non conforme à l'ASI ; le risque chimique doit être géré par valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) et EPI, applicable à tout travailleur	Remplacer toute logique d'exclusion de genre par une évaluation d'exposition individualisée (VLEP, suivi médical renforcé), avec restriction spécifique et temporaire uniquement en cas de grossesse déclarée (art. 83-84 CT)
Manutentionnaire / poste à charges lourdes	Arrêté 16/1969, art. 2 : limite à 8h/jour du travail des femmes en établissement industriel ; art. 87 CT : contrôle médical si tâche jugée « au-dessus des forces »	Limite horaire et faculté de réaffectation, non une exclusion totale	Le port de charge doit être évalué par un référentiel ergonomique unique (ex. limites NIOSH ou équivalent) applicable à tout travailleur, pas par une présomption de capacité liée au genre	Substituer une évaluation ergonomique individuelle (aides à la manutention, formation gestes et postures) à toute présomption générale d'inaptitude liée au genre
Agent de sécurité / gardiennage posté de nuit (site et contrat- cadre Sanaga)	Art. 88 al.2 CT — qualification « manuel » ou « encadrement » à confirmer selon les tâches réelles	Zone grise juridique : la garde armée/rondes peut être qualifiée de travail manuel selon l'interprétation retenue	Absence de qualification claire = risque d'application incohérente et donc discriminatoire selon les sites/prestataires	Faire trancher la qualification par le service juridique en lien avec le prestataire de sécurité, et appliquer la même règle à l'ensemble des contrats (interne et Sanaga)

Poste / Métier ALUCAM	Base légale camerounaise applicable	Nature de la restriction actuelle	Analyse au regard de l'ASI (§9.2 / §10.4)	Mesure de conciliation recommandée
Poste d'encadrement / ingénieur procédé / superviseur d'astreinte	Art. 88 al.2 CT — exception expresse pour les postes d'encadrement	Hors du champ de l'interdiction de nuit	Levier direct et sans ambiguïté juridique pour l'axe 5 (Management) du programme égalité : ces postes doivent être positionnés en priorité dans le plan de féminisation de l'encadrement	Fixer des objectifs chiffrés de féminisation sur ces postes précisément parce qu'ils ne sont pas juridiquement contraints, en cohérence avec le plan de succession
Toute travailleuse enceinte, tout poste	Art. 83-84 CT : dispense médicalement constatée, protection contre la rupture du contrat, congé de maternité de 14 semaines	Restriction ou aménagement temporaire et individualisé, légitime et non discriminatoire au sens de l'ASI	Conforme à l'ASI dès lors que la mesure est limitée à la durée de la grossesse/allaitement et ne se traduit pas par une exclusion permanente ou un retour à un poste dévalorisé	Formaliser une procédure de réaffectation temporaire pendant la grossesse, avec retour garanti au poste et à la rémunération d'origine après le congé (cf. programme égalité, axe transversal Maternité)

6. Gouvernance et prochaines étapes

- Faire valider par un conseil juridique externe spécialisé en droit social camerounais la qualification exacte des postes « non manuels » exemptés de l'interdiction de travail de nuit (en particulier la conduite de procédé en salle de contrôle).
- Solliciter, si nécessaire, un avis de l'Inspection du Travail d'Édéa sur l'interprétation actuelle de l'article 88 alinéa 2 pour les métiers de production automatisée.
- Confirmer le statut d'application du décret n°81-02 et formaliser la position de non-application en matière RH, quel que soit le résultat de cette vérification.
- Intégrer la grille validée au Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP) et au programme de promotion de l'égalité de genre, avec traçabilité des décisions poste par poste.
- Présenter cette note et la grille associée en Comité de Direction, puis aux représentants du personnel dans le cadre du dialogue social (§10.5), avant toute communication aux équipes opérationnelles.

Cette note constitue la preuve documentaire attendue par l'auditeur ASI pour objectiver, poste par poste, que les éventuelles différences de traitement entre hommes et femmes chez ALUCAM résultent d'une analyse de risque motivée et non d'une exclusion de principe.